

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Pada perkembangan zaman globalisasi, persaingan sangatlah ketat sehingga perusahaan menuntut karyawannya untuk lebih baik, memiliki kemampuan dan keunggulan untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Untuk memenuhi permintaan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang handal agar dapat mengoptimalkan kinerja dan memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Salah satu upaya untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan adalah dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan dan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar. Menurut Widuri (2013) faktor yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar diantaranya seperti stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Keluar kerja merupakan salah satu pilihan akhir karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai dengan yang diharapkannya, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Niat untuk keluar memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013; dalam Nazenin, 2014). Untuk itu perusahaan perlu mengetahui sebab-sebab seorang karyawan mempunyai niat untuk keluar, sehingga niat untuk keluar dapat ditekan seminimal mungkin.

Niat untuk keluar merupakan masalah serius di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja

yang tinggi (Kumar et al., 2012; dalam Dewi dan Wibawa, 2016). Curtisy dan Wrightg (2001; dalam Dewi dan Wibawa, 2016) mendefinisikan niat untuk keluar adalah sebuah pengukuran terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Richardson (2007; dalam Dewi dan Wibawa, 2016) menyatakan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik. Niat untuk keluar yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya Nelwan (2008; dalam Dewi dan Wibawa, 2016). Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai niat untuk keluar terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan. Dengan demikian akan tercipta kepuasan baik dari segi karyawan maupun perusahaan.

Ada banyak faktor yang menyebabkan seseorang tidak mampu bertahan dalam suatu perusahaan. Banyak penyebab terjadinya niat untuk keluar salah satunya adalah stres kerja. Caesary et al., (2012; dalam Nazenin, 2014), menyatakan bahwa stres kerja akan memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada fenomena niat untuk keluar karyawan sehingga harus diidentifikasi sedemikian rupa supaya organisasi mampu meminimalisasi dampak-dampak buruk akibat niat untuk keluar.

Handoko (2010; dalam Caesarani, 2016) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres merupakan keadaan yang dinamik yang diinginkan dan hasilnya diartikan sebagai sesuatu hal yang tidak pasti namun sangat penting baginya yang berupa peluang, kendala maupun

tuntutan Robbins (2006; dalam Dewi, 2016). Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja Mangkunegara (2009; dalam Nazenin, 2014). Karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja dalam jangka panjang akan membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja di perusahaan terkait. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari karakteristiknya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres Manurung & Ratnawati (2012; dalam Nazenin, 2014). Menurut Koesmono (2005; dalam Waspodo, 2013) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Menurut Purwanto (2015) pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam

dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Syahronica (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi besar terhadap niat untuk keluar sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi besar terhadap niat untuk keluar karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (2013) membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. X yang berlokasi di Rungkut Industri, Surabaya Timur merupakan perusahaan yang bergerak pada bagian persewaan jasa *sound system*, *lightning* dan multimedia. Usaha persewaan pada dasarnya bertujuan untuk menyediakan fasilitas dalam suatu acara. Persewaan jasa memiliki target akhir yaitu memuaskan konsumen yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan profit dari persewaan jasa itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur HRD, didapatkan bahwa tingkat keluar karyawan pada perusahaan jasa ini cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.1. Data Karyawan Keluar CV. X Tahun 2013-2016

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar	%
2013	95	8	8.42%
2014	98	22	22.45%
2015	92	46	50%
2016	96	26	27.08%
Rata-rata Karyawan Keluar			26.99%

Sumber: CV. X (diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2013 sampai tahun 2016, tingkat karyawan yang keluar pada CV. X cukup tinggi sebesar 26,99%. Selama tahun 2013-2016, jumlah karyawan yang keluar tertinggi terdapat pada tahun 2015 dimana 46 orang karyawan keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak direktur HRD CV. X, tingginya tingkat karyawan yang keluar terjadi karena kebanyakan dari mereka merasa dituntut untuk bekerja lebih ekstra dari pagi hingga tengah malam serta harus memberikan laporan kepada perusahaan. Dampak yang terjadi pada perusahaan adalah banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan serta menurunnya omset perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik dan memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan terhadap Niat untuk Keluar Karyawan di CV. X”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada karyawan di CV. X Surabaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat untuk keluar pada karyawan di CV. X Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran tentang keadaan permasalahan serta aktivitas yang dijalankan khususnya sesuai dengan permasalahan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan di CV. X Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan di CV. X Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh tingkat stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan maupun pertimbangan untuk mengambil suatu keputusan bagi pihak manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB 2. LANDASAN TEORI**

Bab landasan teori ini berisi tentang landasan teori yang menunjang penelitian, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka berpikir dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian ini berisi tentang variable penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis dan pembahasan ini berisi karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

## **BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN**

Bab simpulan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.